



INFORME DE AVANCE DE LA INICIATIVA COSTARRICENSE PARA LA IGUALDAD SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES 2024.

*Instituto Nacional de las Mujeres.
Departamento de Gestión de Políticas Públicas.
enero, 2024*

X Encuentro Nacional Empresarial. Beneficios de la igualdad salarial.

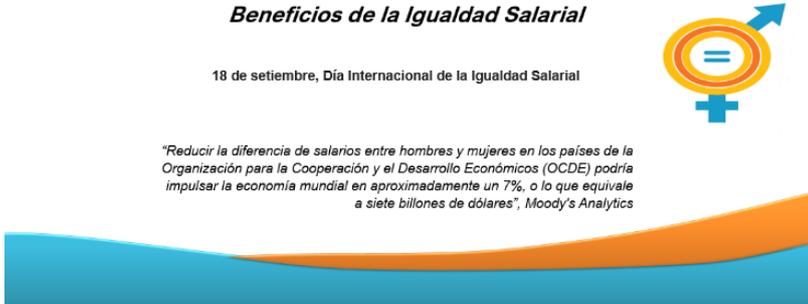
El Instituto Nacional de las Mujeres; lleva a cabo cada año, un encuentro dirigido a empresas que se han comprometido y muestran deseos de construir ambientes laborales de igualdad y respeto entre hombres y mujeres. Se trata de un verdadero ecosistema empresarial en el que se comparten estrategias; experiencias exitosas y resultados de la implementación de acciones tendientes a la eliminación de brechas en el acceso y permanencia de las mujeres en el empleo y la generación de servicios con enfoque de género.



X ENCUENTRO NACIONAL EMPRESARIAL
Beneficios de la Igualdad Salarial

18 de setiembre, Día Internacional de la Igualdad Salarial

"Reducir la diferencia de salarios entre hombres y mujeres en los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) podría impulsar la economía mundial en aproximadamente un 7%, o lo que equivale a siete billones de dólares", Moody's Analytics



Acogido por el Día Internacional de la Igualdad Salarial, el 18 de setiembre y en el marco de la Estrategia Nacional de Empleabilidad para las Mujeres y en alianza entre INAMU, la ministra de la Condición de la Mujer, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y la Iniciativa de Paridad de Género (IPG), impulsada por el Banco

Interamericano de Desarrollo (BID). se destinó el X Encuentro Nacional Empresarial como un espacio de reflexión acerca del impacto de la brecha salarial entre mujeres y hombres en las economías de los países y en las empresas.

En este espacio estratégico fue el escenario ideal para brindar un marco conceptual sobre la brecha salarial, su comportamiento, causas y consecuencias a través de dos conferencias magistrales. Además, se compartieron algunas alternativas, estrategias y herramientas concretas que podrían ser utilizadas para la detección, gestión y eliminación de la brecha salarial.



A la luz de experiencias de dos empresas nacionales BN Fondos y Cope Ande N°

1 y una empresa internacional, Boston Scientific; se compartieron experiencias concretas sobre cómo estas organizaciones promueven la igualdad salarial entre hombres y mujeres.

Los objetivos generales del Encuentro fueron:

- Brindar un espacio de análisis y reflexión en torno a la brecha salarial entre hombres y mujeres que permita su visualización, conceptualización y subraye la importancia de su reconocimiento y abordaje para la igualdad en el ámbito laboral entre hombres y mujeres.
- Posibilitar el acercamiento con experiencias prácticas en la región y en el país de iniciativas para el cierre de la brecha salarial entre hombres y mujeres, hacia la comprensión de su operacionalización y los beneficios de dichas iniciativas para el ejercicio de la autonomía económica de las mujeres.
- Dar a conocer herramientas prácticas para la detección preventiva de brechas salariales que posibiliten a las organizaciones la toma de decisiones y el avance en la igualdad entre hombres y mujeres.



El X Encuentro Nacional Empresarial contó con 106 participantes representantes de 36 empresas nacionales e internacionales, representantes de la Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial Privado del país, representantes de instituciones públicas que están en proceso de certificarse en alguna de las tres normas nacionales: INTE-G38- 1, 2 o 3 correspondientes a la Promoción de la igualdad de género en el ámbito laboral (nivel 1), Acciones afirmativas para la igualdad de género en el ámbito laboral (nivel 2) y Sistema de gestión para la igualdad de género en el ámbito laboral (nivel 3).

En ese mismo sentido, también el Encuentro sirvió de escenario para el otorgamiento de la Norma INTE G38-1:2021 a la empresa World Wide People Apps; compañía que certifica contar con acciones para la promoción de la igualdad de género en el ámbito laboral.



Brecha salarial en Costa Rica.

En Costa Rica, de acuerdo con el informe *Estado de la Nación 2021*; la brecha salarial promedio ha sido de 10% en el período 2001-2019. Según los datos de las encuestas de hogares del Instituto Nacional de Estadística y Censos y la Encuesta Continua de Empleo 2023, en los sectores de comercio y servicios en el que se encuentran actividades variadas, la diferencia salarial entre mujeres y hombres es de \$114 ; mientras que, en las ocupaciones con alta calificación, la brecha en el ingreso es de \$228, lo que resulta bastante considerable tomando en cuenta que son las mujeres las que más se gradúan de educación superior en el país¹.

Estos datos evidencian la existencia de diferencias en la remuneración entre hombres y mujeres en ocupaciones iguales o de igual valor basadas únicamente en el sexo, lo cual es una clara discriminación que impacta la vida de las mujeres y de sus familias, especialmente al considerar que muchas de estas mujeres trabajadoras son el único agente económico del hogar.

La afectación al salario de estas trabajadoras por el único hecho de ser mujeres significa la no superación de ciclos de pobreza y discriminación de ellas mismas y de las personas familiares que dependen de ellas. La sola existencia de la brecha salarial de género representa un obstáculo para la autonomía económica de las mujeres, entendida esta como la capacidad que se tiene de acceder y controlar recursos como los ingresos propios, los activos, los recursos productivos, financieros, tecnológicos y el tiempo y como el factor fundamental sobre el cual reposa la posibilidad

¹ <https://www.larepublica.net/noticia/mujeres-en-la-cima-de-la-educacion-duplican-la-cantidad-de-hombres-graduados-de-la-universidad>
<https://inec.cr/noticias/inec-presenta-infografia-especial-sobre-la-educacion-costa-rica>

de disfrutar de derechos humanos fundamentales como vivienda digna, trabajo decente; educación, salud y el desarrollo pleno de las potencialidades humanas.

Perspectivas para el abordaje 2025.

Los esfuerzos que se han hecho en función del acceso y permanencia de las mujeres en el empleo en condiciones dignas e igualitarias con respecto a los hombres han sido importantes pero insuficientes; de no reforzarse dichos esfuerzos, al ritmo actual, la ONU estima que la brecha salarial entre mujeres y hombres no se logrará cerrar sino hasta dentro de 257 años.²

Es por ello por lo que para el 2025 el INAMU como entidad rectora; estará promoviendo la utilización dentro de las empresas pertenecientes al ecosistema empresarial a favor de la igualdad, de la herramienta operativa creada especialmente para el sector empresarial para la detección de posibles

diferencias salariales en puestos iguales y de igual valor entre mujeres y hombres.

Manual de codificación de las características de las personas trabajadoras en una empresa para identificar posibles brechas salariales				
Nombre de la variable	Etiqueta	Codificación	Tipo de variable ^{a/}	Detalle
Sexo	Var1	1. Mujer 2. Hombre	Selección	Indicar el sexo de la persona trabajadora asignado en la cédula de identidad expediente de la persona al ser contratada en la empresa. Como el objetivo de la plantilla es identificar brechas salariales entre mujeres se incluyen como selección esas dos categorías.
Salario mensual ordinario	Var2	Colones al mes	Digitación	Salario monetario mensual definido en el contrato, sin rebajas ni incentivos/bonos. Se recomienda usar "colones" como moneda. Pero si se paga en dólares, todo registrarse en la misma moneda.
Salario mensual con incentivos/bonos	Var3	Colones al mes	Digitación	Salario mensual ordinario, sin rebajas, más los incentivos/bonos o extras recibidos.
Cargo que desempeña	Var4	Texto con la estructura organizacional en orden jerárquico (mayor a menor)	Digitación	La empresa debe indicar los cargos/puestos de acuerdo a la estructura organizacional. Deben estar en orden jerárquico (de mayor a menor). Por ejemplo: gerente(a), supervisor(a), etc. Importante: la escritura del puesto debe estar unificada en estilos y formatos (puntos, comas y lenguaje genérico e inclusivo). No puede incluirse la información en formatos diferentes para varias personas: supervisor, Supervisor, supervisora. Según el Artículo N.º 164 del Código de Trabajo el salario puede pagarse: 1) por unidad de tiempo, 2) por pieza, tarea o a destajo.
Modalidad salarial ^{b/}	Var5	1. Por unidad de tiempo 2. Por pieza, tarea o a destajo	Selección	Según el Artículo N.º 164 del Código de Trabajo el salario puede pagarse: 1) por unidad de tiempo, 2) por pieza, tarea o a destajo.

Además, se propone continuar con las siguientes estrategias para reducir las brechas en remuneración:

1. Continuar el trabajo de incidencia en el Consejo Nacional de Salarios para que las trabajadoras domésticas remuneradas puedan acceder al salario mínimo, además, para que se diferencien las labores domésticas de los trabajos de cuidados tanto directos como indirectos. El país cuenta con la Agenda de Trabajo Doméstico Remunerado; instrumento de planificación que involucra el accionar de nueve instituciones públicas para el cierre de brechas de esta población.

² <https://news.un.org/es/story/2022/09/1514631>

2. Ejecución de acciones para la concientización sobre la brecha en remuneración entre mujeres y hombres.
3. Trabajar sobre los estereotipos de género, ligado al tema de la valoración de los trabajos considerados tradicionalmente como femeninos o masculinos dentro del Sistema Nacional de Empleo que tiene el país.
4. Incidir en las opciones de carreras y ocupaciones en las que se están preparando las mujeres en las Universidades Técnicas del país y el Instituto Nacional de Aprendizaje, entre otros.
5. Incorporar el tema dentro de las negociaciones colectivas dentro de las convenciones colectivas de personas trabajadoras y que sea difundido por organizaciones sindicales y asociaciones solidaristas.
6. Promover la existencia de manuales de puestos de trabajo.
7. Trabajar programas de empoderamiento a mujeres para aumentar capacidades de negociación y liderazgo.
8. Promover la transparencia salarial como estrategia y política de salarios visibilizando la utilización de criterios objetivos y paritarios.
9. Potencializar el Sistema de Gestión para la Igualdad de género como una herramienta para el control y seguimiento de las medidas.
10. Revisar la brecha entre mismos trabajos/mismas responsabilidades, entre ocupaciones y profesionales valoradas de forma distinta, por ejemplo, las servidoras domésticas y el trabajador no calificado.

Por otro lado, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica, estará llevando a cabo un Foro de alto nivel para el fortalecimiento de la Inspección laboral en el país; lo cual es de suma importancia para el fortalecimiento del **Equipo Especializado de Inspección con perspectiva de Género**; un equipo conformado por seis funcionarias y funcionarios ubicados en cada una de las regiones del país cuya función sustantiva es el abordaje de denuncias e inspecciones que involucran posibles infracciones a la legislación en materia de igualdad entre mujeres y hombres.



Para verificar que no existan diferencias salariales entre hombres y mujeres (brecha salarial), se solicita:

- Copia de la planilla interna ordenada por puestos y que contenga nombre, sexo, puesto, salario, fecha de ingreso de cada persona trabajadora y antigüedad.
- Copia de manual de puestos, escalas o bandas salariales u otros criterios para fijar salario.
- Política de entrega y pago de incentivos, bonos y sobresueldos.

También se puede considerar en esta verificación el manual y perfil de puestos solicitado en el punto anterior.

Este equipo, cuenta con un instrumento operativo creado exclusivamente para su uso en la detección de brechas salariales. Uno de los retos es que este instrumento pueda ser utilizado por parte de todas las personas inspectoras laborales del país y no solo por el equipo anteriormente mencionado.

¿Qué se ha prevenido?

Infracción n. 8005 – Brecha salarial por razones de género (Diferencias salariales entre hombres y mujeres):

- En la visita de inspección y con fundamento en la planilla interna y reporte de la CCSS se determina la existencia de diferencias salariales entre hombres y mujeres.
- Identificación de diferencias de salarios entre diferentes sedes/ oficinas.
- Mismos puestos, mismas funciones diferencias de salario base.
- Personas trabajadoras contratadas bajo un perfil pero realizan labores de un perfil mayor.